



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

0-.03.20-9 წ.

ქ. ზუგდიდი

შესავალი ნაწილი

ზუგდიდის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი აბშილავა
სხდომის მდივანი ნინო დიხამინჯია

მოსარჩელე მა-----ი
წარმომადგენელი ლე-----ი

მოპასუხე ა(ა)იპ მე-----ი
წარმომადგენელი მა-----ა

დავის საგანი: გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ა(-----
-----ის 29.06.20-- წ ბრძანების ბათილად
ცნობა.

1.2. მა-----ის აღდგენა სამუშაოზე – ა(ა)იპ მე-----
-----ში ღონისძიებათა ორგანიზატორის თანამდებობაზე.

1.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. 03.04.200- წ--დან მა-----ი დაინიშნა მე-----
-----რის თანამდებობაზე.

10.0-.20-- წ მდგომარეობით მის მუშაობას უშუალო ხელმძღვანელი დადებითად აფასებს და აღნიშნავს, რომ მისით ამაყოფს სამსახური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

–სარჩელი

–შესაგებელი

–ბრძანება---, 03.04.200- წ

–მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი

–მე-----ს კულტურის სამსახურის წე-----, 10.0-.20-- წ

3.2. ა(ა)იპ მე-----ს კულტურისდა ხელოვნების ცენტრი დაფუძნდა 22.03.20-- წ და დარეგისტრირდა 15.05.20-- წ 3 სუბიექტის – ა) ლე-----ის სახელობის სახალხო და ფო-----ის, ბ) მე-----ს სკ-----
-----ს, გ) მე-----ს კულტურის სამსახურის გაერთიანების შედეგად.

ცენტრის დირექტორად დაინიშნა გე-----ნი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

–სარჩელი

–შესაგებელი

– „მე-----ის თაობაზე მესტ-----
-----ხებ“ მესტ-----
-----0, 20.12.20-7 წ.

–ა(ა)იპ მე-----ის დაფუძნების, დირექტორის დანიშვნისა და წესდების დამტკიცების შესახებ

3.3. მა-----ი 29.06.20-- წ--მდე ა(ა)იპ მე-----ს კულტურისდა ხელოვნების ცენტრის თანამშრომელია.

იგი სამუშაოდან გათავისუფლდა ცენტრის დირექტორის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37–ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს სამუშაოდან დათხოვნას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური

ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

დისციპლინური წარმოება არ ჩატარებულა. დასაქმებულისთვის ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევიათ.

სასამართლო სხდომაზე განიმარტა, რომ მა-----ი არ ცხადდებოდა სამსახურში და გამოუცხადებლობის მიზეზების შესახებ ინფორმაცია დადგენილი წესით დამსაქმებლისთვის არ მიუწოდებია.

მოპასუხის განმარტებით მას არ მიეცა განთავისუფლებამდე მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის დამსაქმებლისთვის კანონით დადგენილი წესით მიწოდების შესაძლებლობა – განმარტა, რომ დირექტორი მის ზარებს არ პასუხობდა, რის გამოც ავადმყოფობის შესახებ ინფორმაცია ტელეფონით მიაწოდა ბუღალტერს.

საქმის მასალებში წარმოდგენილია მა-----ის შესახებ სამედიცინო დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს, რომ მას აქვს ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც პერიოდულად ხელს უშლიდა მის გამოცხადებას სამსახურში.

კონკრეტულად რა პერიოდში და რა ვადით ხდება მისი გამოუცხადებლობა სამსახურში დამსაქმებელს არ დაუდგენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

–სარჩელი

–შესაგებელი

– მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი

–ბრძანე-----, 15.05.20-- წ

–შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ

–ბრძან-----, 29.06.20-- წ

–სს „კ.-----ი“ სამედიცინო დოკუმენტაცია – ფორმა IV----ა, 21.04.20-7 წ #4-----7

–შპს „აკა-----იკა“, სამედიცინო დოკუმენტაცია – ფორმა IV----ა, 04.05.20-7 წ, #1---

–შპს „ინტ-----ი“, სამედიცინო დოკუმენტაცია – ფორმა IV----ა, 26.02.20--, #---

–შპს „მედ-----ია“, სამედიცინო დოკუმენტაცია – ფორმა IV----ა, 21.06.20--, #---

–შპს „მედ-----ი“, სამედიცინო დოკუმენტაცია – ფორმა IV----ა, 30.0-.20--, #4---

3.4. მა-----ი რეგისტრირებულია სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში და იღებს საარსებო შემწეობას 50 ლარის ოდენობით.

სამსახურიდან დათხოვნამდე მოსარჩელის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 400 ლარს (კუთვნილი გადასახადების ჩათვლით).

ა(ა)იპ მე-----ს კულტურის და ხელოვნების ცენტრის 20-9 წლის ბიუჯეტით დამტკიცებულ საშტატო განრიგში ღონისძიებათა ორგანიზატორის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 300 ლარს (კუთვნილი გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

–სარჩელი

–შესაგებელი

– მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი

–ამონაწეი მა-----ის სახელფასო ანგარიშიდან, სს „ლი-----კი“, 11.09.20--
წ

3.5. მა-----ის სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ა(ა)იპ მე-----ს კულტურისდა ხელოვნების ცენტრში ღონისძიებათა ორგანიზატორის თანამდებობაზე სხვა პირის დანიშვნა არ არის დადასტურებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

–სარჩელი

–შესაგებელი

– მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი საფუძვლიანია.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული

კანონით.

ვიდრე სასამართლო სადავო საკითხებზე კონკრეტულ მსჯელობას განავითარებს მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს ერთ-ერთ საქმეზე (#2/2/389, საქართველოს მოქალაქე მ.ნ. და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007 წ. გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას, სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს შეინარჩუნოს და დატოვოს ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. უფრო, მეტიც მოპასუხეს დამსაქმებლის უხეშ დარღვევად მიაჩნია მისი გამოუცხადებლობა სამსახურში, თუმცა ვერ ამტკიცებს რა პერიოდში და რა ვადით ხდება გამოუცხადებლობა, მოსარჩელე კი პირიქით ადასტურებს, რომ გამოუცხადებლობა საპატიოა და გამოწვეულია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობა არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს მა-----ის გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული საფუძველი, მისი სამსახურიდან დათხოვნა დაუშვებელი და უკანონოა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, შესაბამისად ბათილია ა(ა)იპ მე-----ის დირექტორის 29.06.20-- წ # 9 ბრძანება მა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში იმის გათვალისწინებით, რომ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა) ბათილია, ამასთან, არსებობს და ვაკანტურია მოსარჩელის თანამდებობა დასაქმებულთან იგი აღდგენილ უნდა იქნეს სამუშაოზე იმავე თანამდებობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ანალოგიურ საკითხთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე №ბს-683-675(2კ-15) განმარტა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 11- (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ.

ბაჟის გადახდისგან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შესაბამისად კუთვნილი სახ. ბაჟი 100 ლარი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-ე, 244-ე, 24-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე და 369-ე მუხლებით

გადაწყვიტა:

1. სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(-----
-----ის 29.06.20-- წ #----ანება მა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
3. მა-----ი აღდგენილ იქნეს სამუშაოზე ა(ა)იპ მე-----
-----ში – ღონისძიებათა ორგანიზატორის თანამდებობაზე.
4. ა(ა)იპ მე-----ს დაევალოს აუნაზღაუროს მა-----ს იძულებითი განაცდური 0-07.20-- წ-დან 0-0-20-9 წ-მდე ყოველთვიურად 440 ლარის (კუთვნილი გადახადების გამოკლებით), ხოლო 0-0-20-9 წ-დან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 300 ლარი (კუთვნილი გადასახადების ჩათვლით).
5. ა(ა)იპ მე-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ. ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო

ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ირაკლი აბშილავა